

Midlife Carrières

Organisatiescan

Wat drijft 45-pluswerknemers?



motivaction
research and strategy

bientôt



WENB

Midlife Carrières

Inhoudsopgave

Achtergrond	3
Doel van het onderzoek	4
Het Midlife Carrières-model	5
Berustende werkers - 21%	6
Vitale meegroeiers - 26%	8
Bezorgde vakmensen - 27%	10
Bevlogen ontplooiers – 26%	12
Korte beschrijving van de dimensies	13
De verdeling van de segmenten over 10 dimensies	14
De Midlife Carrières-OrganisatieScan	15
Aan de slag	16
Demografie	17
Onderzoeksverantwoording	18

Achtergrond

Op een totale beroepsbevolking van ruim 7 miljoen Nederlanders is ruim 3 miljoen ouder dan 45 jaar. Daarvan werken daadwerkelijk ruim 2,5 miljoen mensen (CBS, 13.02.2015). Veel organisaties slagen er niet in om een scherp beleid te voeren voor werknemers die in de tweede helft van hun carrière zitten. Terwijl zij, met de juiste aandacht, een grote meerwaarde voor een organisatie hebben. Dé perfecte aanpak voor werknemers boven de 45 jaar bestaat echter niet want hun wensen en behoeften verschillen sterk.

Doel van het onderzoek

Het nieuwe Midlife Carrières-model van Motivaction en Bientôt geeft diepgaand inzicht in de verschillen in motivaties en gedrag van de doelgroep 45-pluswerkenden. We onderscheiden vier segmenten: bezorgde vakmensen, vitale meegroeiers, bevlogen ontplooiers en berustende werkers. Daaraan verbinden we concrete aanknopingspunten voor effectief beleid, initiatieven en de communicatie per type werknemers. Ook brengt het Midlife Carrières-onderzoek in beeld welke rol zij voor zichzelf zien als het gaat om optimale inzet.

Ester Koot

e.koot@motivaction.nl

Monte Königs

m.konigs@motivaction.nl

Tonny Wormer

tonny.wormer@bientot.nl

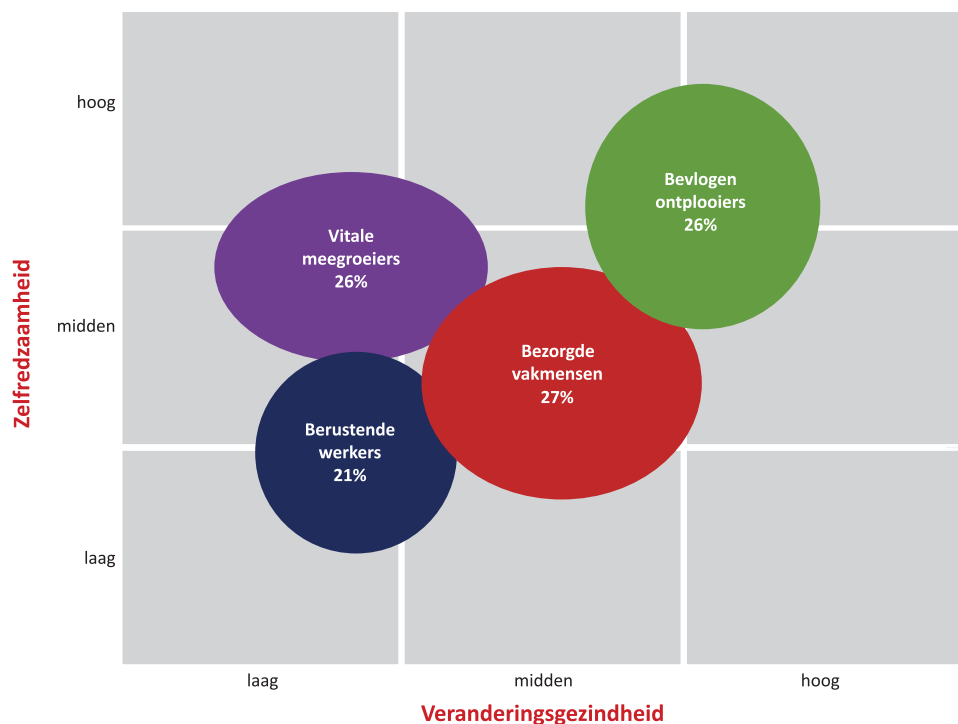
Mede mogelijk gemaakt door:



Het Midlife Carrières-model

Door kwantitatief en kwalitatief onderzoek onder werknemers en co-creatie sessies met werkgevers heeft Motivaction in samenwerking met Bientôt de segmentatie kunnen ontwerpen én inkleuren. Elk segment omvat ongeveer een kwart van alle 45-pluswerknemers in Nederland. Op de volgende pagina's worden de segmenten kort beschreven.

Bij de ontwikkeling van het model hebben wij verschillende onderwerpen en thema's die van belang zijn voor elke werknemer onderzocht. Binnen een grote hoeveelheid sectoren zijn werknemers ondervraagd. Via een factoranalyse zijn hier de tien meest bepalende dimensies uitgehaald. Vervolgens zijn door een clusteranalyse segmenten gedefinieerd op basis van hun score op deze dimensies.



Berustende werkers - 21%

De berustende werkers zijn terughoudend en hebben een functionele blik op hun werk. Zij werken vooral om geld te verdienen maar genieten ook van de sociale contacten op het werk. Vaak bekleden berustende werkers niet de plek die zij écht zouden willen. Ze worden vaak tegengehouden door onzekerheid of hebben moeite met het opkomen voor zichzelf. Het komt dan ook vaak voor dat de berustende werkers zich niet thuis voelen op het werk en geen goede band ervaren met hun leidinggevende. Een baan waar ze echt tevreden mee zouden zijn, lijkt voor velen onmogelijk, maar het blijft toch een stiekeme droom. Velen werken parttime en maken halve dagen. Voor sommigen valt het werkende leven ook lichamelijk zwaar en zij hebben zorgen of zij dit werk tot aan het pensioen kunnen volhouden. Zij verrichten vaak lichamelijk werk zoals schoonmaken. Berustende werkers zouden erbij gebaat zijn om eenvoudiger werk te doen, af te bouwen in aantal uren, meer structuur te hebben in hun dagelijkse bezigheden of een passender functie te bekleden.

De berustende werkers hebben vaker een lagere opleiding gevolgd (31%) en hebben vaker een minimum (7%) of benedenmodaal (18%) inkomen.



Vitale meegroeiers - 26%

De vitale meegroeiers zijn tevreden en actieve werknemers met vaak een fijne werkplek. Zij vinden hun werk leuk, hebben een goede band met de leidinggevende en voelen zich thuis bij het bedrijf. Werk is echter niet alles in hun leven. De vrije tijd is net zo belangrijk. Vitale meegroeiers gaan graag met vakantie en willen er gemakkelijk een tijdje tussenuit kunnen gaan. Op het werk voelen zij zich vaak nuttig, ze dragen graag verantwoordelijkheid en willen iets voor anderen kunnen betekenen. De leeftijd zit hierbij niet in de weg want zij voelen zich nog hartstikke fit en doen hier ook veel voor. Ze zijn sociaal, kunnen goed organiseren en brengen graag mensen samen. Deze werknemers hoeven geen speciale behandeling zolang zij zich gewaardeerd voelen, een veilige en structurele werkomgeving hebben en door een toegankelijke leidinggevende goed worden begeleid.

De vitale meegroeiers zijn vaker vrouw (57%), hebben vaker een mbo-opleiding gevolgd (56%) en hebben vaker een bijna modaal inkomen (13%).



Bezorgde vakmensen - 27%

Bezorgde vakmensen verlangen ernaar wat minder werkdruk te hebben. Het pensioen is een goed vooruitzicht en het liefst zouden zij voortijdig met pensioen gaan. Het werk valt hen nu zwaar. Dit komt omdat zij zich lichamelijk minder gezond voelen en het idee hebben niet te worden gehoord door de overheid en hun leidinggevende. Zij hebben het gevoel dat ze door de jaren heen veel kennis en ervaring hebben opgebouwd en willen die graag delen. Ze zouden liever minder lange dagen maken en meer flexibiliteit hebben bij het inrichten van hun werk. Daardoor zouden zij hun kennis en ervaring beter kunnen inzetten en meer toegevoegde waarde hebben voor het bedrijf, de collega's en eventuele klanten.

De bezorgde vakmensen zijn vaker man (63%).



Bevlogen ontplooiers – 26%

De bevlogen ontplooiers zijn ondernemende en assertieve werknemers die het belangrijk vinden om inhoudelijk en maatschappelijk betrokken werk te doen. Zij hebben een goede carrière achter de rug en zitten in een functie waar zij tevreden mee zijn. Zij genieten van goede secundaire arbeidsvoorwaarden en hebben een zeer goede verhouding met het bedrijf waarvoor zij werken. Bevlogen ontplooiers denken mee met de bedrijfsvoering en hebben een uitgesproken mening. Werk is voor hen heel belangrijk en zij weten hoe zij hun werk goed kunnen uitvoeren. Zij verwachten een hoge mate van autonomie en een werkgever die hen vrijheid biedt. Zij willen zich continu blijven ontwikkelen. Ook na de pensioenleeftijd zullen zij zich professioneel blijven inzetten. Voor hen is dat een uitgelezen kans om meer zelfstandigheid en vrijheid op te zoeken. In het huidige werk zitten regels en beleidsvoering hen nog wel eens in de weg.

De bevlogen ontplooiers zijn vaker een man (61%), hebben vaker een hbo- of wo-opleiding gevolgd (53%) en hebben vaker een inkomen tussen een en twee keer modaal (28%), twee keer modaal (13%) of meer dan twee keer modaal (13%).



Korte beschrijving van de dimensies



Leergierigheid

Gemotiveerd om zich blijvend te ontwikkelen en te leren. Trainingen, opleidingen en cursussen zullen de prestaties op het werk verbeteren en zijn daarom van belang. Zij kunnen binnen een functie of vakgebied nooit helemaal uitgeleerd raken. Er bestaat geen angst voor het zich niet meer eigen kunnen maken van nieuwe kennis of vaardigheden.



Gericht op verbetering

Actief de kennis en werkprocedures binnen de organisatie willen optimaliseren. Hier hoort het doen van suggesties voor verbeteringen en meer efficiëntie bij, net als het delen van kennis over nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied. Er is de wil om te zorgen dat zichzelf en de organisatie goed meekomen met de veranderingen in het werk.



Fitheid

Het hebben van genoeg energie en concentratievermogen om zijn of haar werk goed uit te voeren. De hele dag een fit gevoel hebben op het werk en zich ziek melden gebeurt niet vaker dan in de jongere jaren. Zich thuis voelen op het werk en het werk nog steeds boeiend vinden hangen hier nauw mee samen.



Thuiswerkvens

De wens om (meer) werk thuis te kunnen en mogen doen. Thuis kan efficiënter gewerkt worden en het is prettiger. Het wordt op prijs gesteld als werkgevers flexibel zijn wat betreft thuiswerken of op kantoor.



Autonomie

De vrijheid om de werkzaamheden zelf in te kunnen richten. Het is belangrijk om zelf te kunnen bepalen hoe en wanneer het werk wordt verricht. Hierbij hoort het geloof zelf de beste inschatting te kunnen maken.



Gevoel van erkenning

Het gevoel gezien, gehoord en gewaardeerd te worden door de werkgever is erg belangrijk. De eigen ideeën en meningen komen overeen met die van de organisatie en het gevoel zich thuis te voelen is groot. De leidinggevende leeft zich in de ervaringen van de werknemer in en houdt hier rekening mee.



Maatschappelijke betrokkenheid

Met het werk een bijdrage willen leveren aan de maatschappij en aan het welzijn van anderen.



Verongelijkt gevoel

Het gevoel dat oudere werknemers in de steek worden gelaten door de politiek. Die doet te weinig voor hen. Door de ontwikkelingen rondom het ontslagrecht is een zekere toekomst in het geding gekomen. Ook moet er de kans zijn om een flexibeler takenpakket te krijgen.



Statusgerichtheid

Het is belangrijk om status te verkrijgen door het werk. Deze status bestaat uit een hoog salaris, een mooi gebouw om in te werken, een mooie omgeving en een baan waar mensen tegen opkijken.



Pensioenwens

Het uitkijken naar het pensioen. Het wordt als vervelend ervaren dat de pensioenleeftijd omhoog is gegaan en in sommige gevallen wordt er zelfs verwacht niet tot 67 jaar door te kunnen werken. Het zou prettig zijn om eerder te kunnen stoppen en er wordt gedacht aan afbouwen van het aantal werkuren.

De verdeling van de segmenten over 10 dimensies

	Berustende werkers	Vitale meegroeiers	Bezorgde vakmensen	Bevlogen ontplooiers
Leergierigheid	---	+	-	+++
Gericht op verbetering	----	-	+	++++
Fitheid	----	++	---	+++
Thuiswerkwens	-	---	+	+
Autonomie	--	---	+	++
Gevoel van erkenning	---	++	---	++
Maatschappelijke betrokkenheid	----	+++	-	+++
Statusgerichtheid	----	--	+	++
Verongelijkt gevoel	-	-	+++	-
Pensioenwens	++	---	++++	---

De Midlife Carrières-Organisatiescan

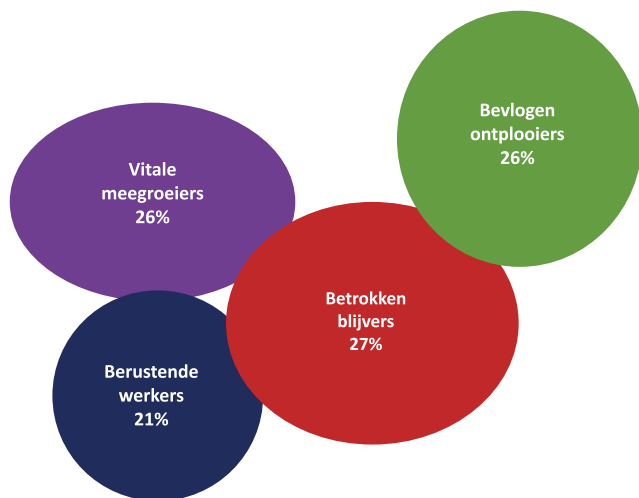
Heeft u behoefte aan inzicht in de drijfveren van uw eigen (45plus-)medewerkers? Dat kan! Door middel van de door ons ontwikkelde scan wordt dit op een eenvoudige wijze in kaart gebracht.

Hoe gaat het in de praktijk?

De scan bestaat uit circa 53 stellingen die door alle medewerkers van de organisatie individueel worden ingevuld. Motivaction stuurt de medewerkers een link via email of de werkgever stuurt zelf een link naar alle medewerkers. Anonimiteit is gewaarborgd. Als de vragenlijst door iedereen is ingevuld, gaat Motivaction de data analyseren. Een terugkoppeling vindt plaats op totaalniveau en afdelingsniveau.

Wat levert het op voor de organisatie?

De uitkomst van de Midlife Carrières Scan geeft inzicht in de drijfveren van de 45plus-werkenden binnen de organisatie. In één overzicht wordt visueel duidelijk gemaakt hoe de verdeling is binnen de organisatie ten opzichte van het gemiddelde in Nederland en in uw branche. Per segment worden de best passende interventies in kaart gebracht: wat werkt wel en wat werkt niet?



Aan de slag

Aansluitend interventietraject van onze partners

Als bekend is hoe de groep 45-plussers in uw bedrijf is samengesteld, wilt u natuurlijk ook aan de slag. Dit kan in een aantal stappen:

Stap 1: Motivaction presenteert de resultaten van de scan tijdens een workshop. Tijdens deze sessie wordt een op basis van de onderzoeksresultaten strategie voor toekomstig beleid gebouwd. Het is de bedoeling dat een betrokken partner in dit stadium aansluit.

Stap 2: Uit de workshop komt een aantal concrete ideeën voor interventies. Deze interventies kunt u natuurlijk zelf uitvoeren, maar u kunt daarvoor ook een van onze partners inzetten. Onze partners zijn bekend met het model en de bijbehorende segmenten en kunnen op basis van deze uitgangspunten en de doelstellingen van uw organisatie aan de slag.

Stap 3: Een afsluitende bijeenkomst waarbij het onderzoek, de workshop en de interviews worden besproken.

Wij nodigen u graag uit u te verdiepen in het aanbod van onze partners. Enkele voorbeelden van trainingen rondom interventies zijn:

- boventaligheidstraining
- leiderschapstraining
- stressmanagement
- mobiliteitstrajecten
- managementcoaching
- powersessies
- talentontwikkeling

Onze partners zijn:



www.50company.nl



www.greve-hart.nl



www.inhealth.nl



www.pimmulier.nl



www.humanfactor.nl

De kosten voor een presentatie en een workshop zijn op aanvraag beschikbaar.

Onderzoeksverantwoording

Kwantitatief onderzoek:

- Het onderzoek is uitgevoerd onder 1.842 respondenten. Deze steekproef is representatief voor de Nederlandse bevolking boven de 45 jaar. In de veldwerkperiode zijn er aan 10.300 personen een uitnodigingsmail verstuurd.
- Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 17 juni 2015 tot 31 augustus 2015.
- De respondenten zijn geselecteerd uit het StemPunt-panel van Motivaction.
- De onderzoeksdata zijn gewogen, daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS.

Kwalitatief onderzoek:

- Het onderzoek is uitgevoerd op 24 november 2015, 26 november 2015 en 10 december 2015. Hierbij zijn vier focusgroepen met elk 7-8 respondenten gehouden.
- De respondenten zijn geselecteerd uit het M-select panel van Motivaction.
- De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek een kleine vergoeding ontvangen.
- Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beelden geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Overige onderzoekstechnische informatie is op aanvraag beschikbaar.

Weet wat mensen drijft

www.motivaction.nl/midlife-carrieres

motivaction
research and strategy

bientôt



WENB